

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT DYNASTI INDOMEGAH

Hermy Widi Astuti¹, Ari Susanto²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

Email: hermywidi123@gmail.com¹, ari.susanto@yahoo.co.id²

Abstrak

Penelitian ini mengkaji tentang bagaimana gaya kepemimpinan pada perusahaan PT Dynasti Indomegah dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang digunakan pada perusahaan PT Dynasti Indomegah dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Pendekatan kualitatif dengan menggunakan metodologi deskriptif merupakan metodologi penelitian yang digunakan. Penelitian ini menggunakan dokumentasi, wawancara, dan observasi sebagai metode penelitian. Sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah reduksi data dan penyajian data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pimpinan perusahaan PT Dynasti Indomegah menggunakan gaya kepemimpinan demokratis, yaitu pimpinan yang melibatkan karyawan atau bawahannya dalam pengambilan suatu keputusan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Demokratis, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study examines how leadership style in PT Dynasti Indomegah can improve employee performance. The purpose of this study is to determine the leadership style used in PT Dynasti Indomegah in order to improve employee performance. A qualitative approach using descriptive methodology is the research methodology used. This study uses documentation, interviews, and observations as research methods. While the data analysis methods used are data reduction and data presentation. The results of this study indicate that the leadership of PT Dynasti Indomegah uses a democratic leadership style, namely a leader who involves employees or subordinates in making a decision marketing.

Keywords: Leadership Style, Democratic, Employee Performance.

A. PENDAHULUAN

Dalam lingkungan bisnis yang semakin dinamis dan kompetitif, sumber daya manusia menjadi aset utama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu faktor krusial yang mempengaruhi efektivitas sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dan pengalaman saja, tetapi juga sangat dipengaruhi dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer atau pemimpin dalam perusahaan.

Gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam membentuk budaya kerja, memberikan arahan, serta menciptakan motivasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Sutrisno serta Husain dkk. (2022), kepemimpinan adalah proses seseorang dalam mempengaruhi, membimbing, dan menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu untuk mencapai hasil yang diharapkan. Definisi ini menekankan bahwa kepemimpinan bukan hanya tentang posisi formal, tetapi lebih kepada kemampuan individu dalam mempengaruhi orang lain secara efektif. Pemimpin yang mampu menciptakan motivasi dan membangkitkan semangat kerja akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang produktif.

Selanjutnya, Fariska dan Luschia et al. (2023) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai perilaku yang dirancang untuk mengarahkan bawahan agar dapat memaksimalkan kinerja mereka. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan bukan sekadar gaya personal atau kebiasaan individu dalam memimpin, tetapi merupakan strategi perilaku yang sengaja dirancang untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Filosofi kepemimpinan yang umum digunakan dalam bisnis meliputi: Kepemimpinan Demokratis: Di bawah gaya kepemimpinan ini, karyawan berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan. Pekerja diberi kesempatan untuk menyuarakan pikiran dan saran mereka, yang menumbuhkan tempat kerja yang lebih transparan dan kooperatif. Motivasi karyawan dan kepuasan kerja dapat meningkat sebagai hasil dari perasaan dihargai dan diikutsertakan dalam keputusan yang memengaruhi pekerjaan mereka. Kepemimpinan Otokratis: Di bawah gaya kepemimpinan ini, manajer mengeluarkan arahan kepada karyawan tanpa berkonsultasi dengan mereka atau mengizinkan mereka untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Ketika pilihan yang cepat dan tegas dibutuhkan, gaya kepemimpinan ini dapat bekerja dengan baik. Namun, karena ada sedikit kesempatan untuk berpartisipasi, pendekatan ini pada akhirnya dapat menurunkan antusiasme dan kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan Transformasional: Pemimpin yang menggunakan pendekatan ini berkonsentrasi pada memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Mereka mendorong karyawan untuk melampaui batas kemampuan mereka dan selalu mencari cara untuk berkembang. Telah dibuktikan bahwa pendekatan kepemimpinan ini meningkatkan motivasi, kinerja, dan loyalitas pekerja terhadap bisnis. Kepemimpinan Transaksional: Pendekatan ini didasarkan pada sistem penghargaan dan hukuman, di mana karyawan menerima penghargaan untuk memenuhi sasaran dan sanksi karena tidak memenuhinya. Meskipun pendekatan kepemimpinan ini mungkin berhasil dalam menjaga kinerja pekerja

pada tingkat yang diantisipasi, pendekatan ini mungkin tidak cukup menginspirasi mereka untuk maju. Kepemimpinan Laissez-Faire: Di bawah gaya kepemimpinan ini, pemimpin menawarkan otonomi total kepada karyawan untuk memutuskan sendiri dan memenuhi pekerjaan mereka sendiri. Pendekatan ini sesuai untuk karyawan yang sangat kompeten dan berpengalaman. Namun, menerapkan pendekatan ini kepada pekerja yang membutuhkan lebih banyak arahan dan bantuan dapat menimbulkan masalah.

Gunawan et al. (2023) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari aktivitas kerja yang dilakukan secara efisien dalam batas waktu dan tujuan tertentu, dengan mengikuti standar dan prosedur yang ditetapkan organisasi. Artinya, kinerja bukan sekadar hasil akhir, tetapi juga mencerminkan proses kerja yang terstruktur dan sesuai ekspektasi.

Selain itu, Hasibuan dan Pusparani (2021) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang berdasarkan keterampilan, pengalaman, kesungguhan hati, dan waktu yang digunakan. Pernyataan ini menekankan bahwa kualitas kinerja dipengaruhi oleh kombinasi antara kemampuan teknis dan sikap kerja individu.

Dalam konteks ini, peran pemimpin menjadi sangat strategis untuk menciptakan kondisi kerja yang mampu memaksimalkan potensi karyawan. Jika gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan karyawan, maka motivasi dan produktivitas kinerja mereka cenderung menurun. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, kolaboratif, dan penuh inspirasi.

PT Dynasti Indomegah, sebuah perusahaan manufaktur yang berlokasi di Jl. Kidemang Singomenggolo No.08 Buduran - Sidoarjo, sangat mengandalkan performa karyawan dalam kegiatan operasional harian. Mengingat pentingnya kepemimpinan dalam mendukung pencapaian kinerja optimal, maka penelitian ini bertujuan untuk mengkaji gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT Dynasti Indomegah serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Dengan judul “Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Dynasti Indomegah,” penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pemahaman tentang bagaimana gaya kepemimpinan yang tepat dapat mendorong pencapaian kinerja yang lebih efektif di lingkungan perusahaan.

B. KAJIAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan karakteristik atau ciri khas yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi bawahannya agar tujuan organisasi dapat tercapai, atau dapat pula diartikan sebagai pola perilaku dan strategi yang kerap dipilih serta diterapkan oleh pemimpin dalam menjalankan perannya.

"Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang dijalankan dalam perilaku kepemimpinan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bertindak sesuai dengan keinginannya," sebagaimana yang dikemukakan Prasetyo (2006). Selain itu, Flippo (1987) menegaskan kembali pernyataan bahwa "gaya kepemimpinan juga dapat dicirikan sebagai pola perilaku yang dimaksudkan untuk mengintegrasikan tujuan perusahaan dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu" (Ading Sunarto dan Ahmad Rapiki, 2022).

Menurut Nikmat (2022), gaya pemimpin adalah pola perilaku yang digunakannya untuk memengaruhi pengikutnya. Definisi gaya kepemimpinan bersifat dinamis, artinya dapat bervariasi berdasarkan konteks dan pengikutnya.

Sebagaimana dinyatakan oleh H. Jopanda (2021:3) Gaya kepemimpinan memengaruhi orang dan bisnis. Kepemimpinan memiliki peran penting dalam menentukan keberlangsungan atau keberlanjutan suatu organisasi, baik organisasi komersial maupun kelompok nonbisnis.

Kurt Lewin (2020) yang didukung oleh Franklyn (1951) dan Onong Effendy (1993: 200) mengemukakan beberapa gaya kepemimpinan, yaitu:

- 1) Gaya Kepemimpinan Otoriter atau Otokratis: Gaya kepemimpinan ini ditandai oleh perilaku pemimpin yang menganggap organisasi sebagai miliknya sendiri, bersikap arogan, menyamakan kepentingan pribadi dengan tujuan perusahaan, memandang bawahan hanya sebagai sarana untuk mencapai tujuan, enggan menerima masukan atau kritik, sangat mengandalkan kekuasaan formal, serta cenderung menggunakan pendekatan yang bersifat memaksa dan menghukum dalam pengambilan keputusan maupun tindakan.
- 2) Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire merupakan tipe kepemimpinan di mana pemimpin cenderung menghindari tanggung jawab dan bersikap pasif. Pemimpin dengan pendekatan ini biasanya memberikan kebebasan penuh kepada bawahan, membiarkan

bisnis berjalan sesuai alurnya tanpa banyak campur tangan. Ia memberikan otonomi seluas-luasnya kepada bawahan sambil berharap bahwa segala sesuatu berjalan dengan baik dan akan berhasil. Gaya kepemimpinan ini disebut lepas tangan atau delegatif karena memungkinkan kelompok untuk membuat semua pilihan tanpa keterlibatan pemimpin

- 3) Gaya Kepemimpinan Demokratis: pada gaya kepemimpinan ini, pemimpin menekankan partisipasi aktif dan mengajak para karyawan untuk berkolaborasi dalam proses pengambilan suatu keputusan. Pada gaya ini, pemimpin tidak mengambil keputusan secara sepihak, melainkan mengundang kontribusi, ide dan masukan dari seluruh anggota karyawan sebelum keputusan akhir diambil.

Kinerja Karyawan

Menurut Satria (2021), kinerja merupakan hasil kerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas ketika melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan atasannya. Menurut Amanda Aprillia Ruswandi, Dian Lestari (2024), yang diperkuat oleh Sutedjo & Mangkunegara (2018), kinerja merupakan pencapaian tujuan perusahaan melalui penelitian kuantitatif dan kualitatif, serta mencakup unsur-unsur yang diharapkan perusahaan, seperti kepercayaan, fleksibilitas, dan kreativitas. Penilaian kinerja dapat difokuskan pada individu, kelompok, atau keseluruhan bisnis, dan dapat mencakup periode waktu singkat atau panjang. Dapat disimpulkan bahwa kinerja diartikan sebagai tindakan dan keterampilan individu yang selaras dengan aturan yang ditetapkan terkait dengan kewajiban yang diberikan. Sedangkan, Kinerja Karyawan Menurut Adhari (2020:77), merupakan hasil dari pelaksanaan tugas atau aktivitas tertentu dalam suatu pekerjaan selama jangka waktu tertentu, yang mencerminkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah diselesaikan.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Menurut Amanda Aprillia Ruswandi dan Dian Lestari (2024) yang diperkuat oleh Sugiyono (2018), metode kualitatif adalah metode yang berlandaskan pada filosofi postpositivisme dan digunakan untuk meneliti objek dalam kondisi alamiah, berbeda dengan eksperimen. Dalam penelitian ini, peneliti berperan sebagai instrumen utama, sedangkan proses pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (kombinasi), yaitu menggabungkan beberapa teknik pengumpulan data. Analisis data dilakukan dengan pendekatan induktif atau kualitatif, di

mana hasil penelitian lebih tertuju pada pemahaman makna dan konstruksi fenomena daripada generalisasi.

Sumber data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer bersumber langsung dari karyawan PT Dynasti Indomegah, sementara data sekunder diperoleh dari dokumentasi dan informasi lain yang relevan. Teknik pengumpulan data yang diterapkan meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Setelah data terkumpul, analisis dilakukan melalui tahapan reduksi data dan penyajian data untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai fenomena yang diteliti.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari perusahaan PT Dynasti Indomegah, peneliti akan menguraikan serta membahas data dan informasi yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan tersebut dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menunjukkan bagaimana seorang pemimpin bertindak dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, mendefinisikan jenis perusahaan atau situasi yang paling sesuai dengan setiap gaya kepemimpinan adalah pendekatan yang paling efektif untuk meninjau filosofi kepemimpinan yang berbeda. Seorang pemimpin yang berusaha membantu orang lain melakukan tugasnya secara efektif dan efisien adalah pemimpin yang ideal. Berdasarkan hasil informan dari wawancara penelitian, gaya kepemimpinan perusahaan PT Dynasti Indomegah adalah gaya kepemimpinan yang demokratis. Strategi ini ditandai dengan tingginya tingkat keterbukaan dan transparansi dalam mengikutsertakan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Hasil analisis menunjukkan bahwa keputusan di perusahaan PT Dynasti Indomegah dilakukan secara kerja sama dari berbagai pihak yang terlibat, dan mencerminkan adanya penghargaan terhadap berbagai sudut pandang dan kontribusi yang dapat diberikan oleh para karyawan.

Pengakuan Terhadap Kemampuan

Pengakuan terhadap potensi dan kemampuan karyawan di lingkungan kerja juga termasuk aspek yang diobservasi dalam penelitian ini. Pemimpin PT Dynasti Indomegah Kabupaten Sidoarjo telah memberikan perlindungan dan perhatian kepada setiap karyawan

tanpa membedakan di antara mereka. Penerapan sistem penghargaan di perusahaan mencerminkan adanya pengakuan atas peningkatan kompetensi karyawan, sehingga menciptakan suasana kerja yang mendorong motivasi, pengembangan diri, dan peningkatan kinerja.

Manajemen yang Terbuka

Penelitian ini juga menggambarkan pentingnya menerima kritik, saran, dan pendapat dari para karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan kinerja secara menyeluruh. Keterbukaan terhadap masukan dari karyawan, disertai dengan kesediaan untuk meninjau dan mengimplementasikan saran yang relevan, mencerminkan terciptanya budaya kerja yang inklusif serta kolaboratif.

Kerjasama Antara Pemimpin dan Karyawan

Penelitian ini menekankan pentingnya kerjasama antara pemimpin dan karyawan dalam mencapai kinerja yang maksimal. Pemimpin di PT Dynasti Indomegah menunjukkan peran inspiratif dengan memberikan arahan, dukungan, serta dorongan kepada karyawan untuk terus mengembangkan potensi diri. Hasil dan pembahasan pada penelitian ini mencerminkan penerapan gaya kepemimpinan serta budaya kerja yang menekankan inklusivitas, kolaborasi, dan fokus pada pengembangan individu maupun peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh. Pendekatan kepemimpinan yang diterapkan bersifat demokratis dan partisipatif, ditandai dengan adanya kepercayaan yang tinggi kepada karyawan dalam pengambilan keputusan, serta keterbukaan dan transparansi dalam melibatkan karyawan dalam proses tersebut.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang relevan dengan permasalahan dan tujuan penelitian, dapat disimpulkan beberapa poin utama sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT Dynasti Indomegah termasuk dalam kategori kepemimpinan demokratis. Hal ini terlihat dari sejumlah indikator, seperti pengambilan keputusan yang dilakukan secara musyawarah, hubungan yang terbuka dan tidak berjarak antara pimpinan dan karyawan, serta penilaian yang adil terhadap peran pimpinan maupun bawahan oleh pemimpin. Di samping itu, tingkat kerjasama antar karyawan di PT Dynasti Indomegah juga dinilai berjalan dengan baik.

2. Kepemimpinan demokratis di perusahaan ini menekankan penghargaan terhadap kesetaraan peran antara pimpinan dan karyawan dalam pengelolaan perusahaan. Pendekatan tersebut melibatkan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan sekaligus mendorong tanggung jawab individu dalam melaksanakan tugas masing-masing. Hasil kinerja karyawan mencerminkan komitmen nyata terhadap tugas yang dijalankan, yang dipengaruhi oleh kesesuaian antara individu dengan tanggung jawab yang diemban. Penilaian kinerja dilakukan berdasarkan indikator yang sejalan dengan paradigma manajemen perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Heriyanti, S. S., & Putri, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 915-925. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.459>
- Ruswandi, A. A., & Lestari, D. (2024). ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI KANTOR PEMASARAN XYZ RESIDENCE. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting* 7(6):5773-5777
- Putri, C. A., Wulandari, A. S., Munjaroh, P., & Gunawan, A. (2025). ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT. ASTRA HONDA MOTOR CIKARANG. *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial*. 6(7)
- Sunarto, A. & Rapiki, A. (2022). ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENGEMBANGKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. SHAD GLOBAL INDONESIA KOTA JAKARTA SELATAN. *Jurnal Ilmiah : Swara MaNajemen (Keuangan, Pemasaran, dan Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 101 – 113.
- Gowasa, S., Hulu, F., Mendrofa, S. A., & Lahagu, P. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(6), 465-473. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Husain, B. A., Novendri, I., Sunarsi, D., & Sutrisno, S. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan pada PT. Nusalima Kelola Sarana Tangerang Selatan. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 374-379. <http://Jiip.stkipyapisdampu.ac.id>

- Agustyana, N., & Susanto, N. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Kreasi Sensasi Indonesia Jakarta Barat. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 1211-1218. <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index>
- Azrial,. Adda, H. W., Fatlina & Anisah. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan. *Intelletika : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 2(2), 01-05. <https://doi.org/10.59841/excellence.v2i1.902>